

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 12413
5 april
2016

Offshore Catering 2016/2017
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 april 2016 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Offshore Catering

UAW Nr. 11746

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de AWVN namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: Werkgeversvereniging Offshore Catering;

Partij(en) ter andere zijde: FNV en Nautilus International.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

a. *Werkgever:* Iedere rechtspersoon met volledige rechtsbevoegdheid, die de onderneming als bedoeld in artikel 2 drijft;
b. *Werknemer:* De persoon (m/v), die krachtens een dienstverband, werkzaam is bij de werkgever, als bedoeld in artikel 1 sub a en waarvan de functie is vermeld in bijlage 1;
c. *CAO:* De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Offshore Catering;
d. *Partner:* de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien;
e. *Salaris:* Het salaris per dag als bedoeld in Bijlage 2;
f. *Uurloon:* Het salaris gedeeld door 12;

Artikel 2 Werkingssfeer, looptijd en karakter van de CAO

1. a. Deze CAO is van toepassing op iedere onderneming en de werknemer die krachtens een dienstverband werkzaam is bij de werkgever als genoemd in artikel 1 sub a, die cateringdiensten verricht, eventueel in combinatie met huishoudelijke en/of soortgelijke diensten, op mijnbouwinstallaties zoals omschreven in artikel 1 van de Mijnbouwwet van 31 oktober 2002, Stb. 2002, 542, laatstelijk gewijzigd bij wet van 31 maart 2015, Stcrt. 2015, 9660.
   b. Onder cateringdiensten wordt verstaan het (voor)bereiden en serveren van maaltijden en keukenwerkzaamheden.
   c. Onder huishoudelijke diensten wordt verstaan: afwas en schoonmaak van keuken, eetruimtes,



cabines en algemene ruimtes en afhandeling van wasgoed (waaronder bed-, linnengoed en kleding).
d. De bepalingen van deze CAO hebben het karakter van minimum arbeidsvoorwaarden.

Artikel 4 Dispensatie

Van de bepalingen uit deze CAO kan dispensatie worden aangevraagd bij CAO-partijen indien en voor zover een arbeidsvoorwaardenniveau aannemelijk kan worden gemaakt dat gelijk of hoger is dan de in deze CAO opgenomen bepalingen; e.e.a. blijkend uit een bedrijfs-CAO. Verlening van dispensatie is ter beoordeling van de door CAO-partijen ingestelde Geschillencommissie (zie hoofdstuk 11, artikel 1 en bijlage 3).

Artikel 6 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verstrekt de werknemer kosteloos de vereiste beschermende/veiligheidskleding.

2. De werkgever verstrekt de werknemer kosteloos andere uniformen die bestemd zijn voor de normale werkzaamheden.

3. De werkgever is verplicht op schriftelijk verzoek van of namens de werkgeversvereniging die partij is bij de CAO, binnen 4 weken schriftelijk mededeling te doen van het aantal werknemers in de zin van deze CAO in zijn onderneming.

Artikel 7 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer dient te beschikken over de vereiste veiligheids- en/of operationele kwalificaties, waarmee hij offshore mag reizen en werken.

2. c. De werknemer is verplicht mee te werken aan een verzoek van de werkgever om alcohol- of drugstest te ondergaan. De test kan bestaan uit een blaasproef, urine- of bloedonderzoek en wordt uitgevoerd door een hiertoe gekwalificeerde persoon.
   d. Een positief resultaat op een test als genoemd in lid 2c, of weigering zich aan een dergelijke test te onderwerpen kan disciplinaire maatregelen met zich meebrengen, waaronder ontslag op staande voet. Voor alcohol- en drugsgebruik geldt een beleid van zero tolerance.

3. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbeidsomstandighedenwetzal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding.

4. Gedurende het dienstverband moet iedere werknemer deelnemen aan de verplichte veiligheid-/bedrijfstrainingen.

HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

Artikel 1 Indiensttreding

1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst
   – voor onbepaalde tijd of
   – voor bepaalde tijd die is aangegaan voor langer dan zes maanden,
   geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden.
   In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

4. Iedere werknemer ontvangt bij indiensttreding een schriftelijk exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst. In de individuele arbeidsovereenkomst dienen ten minste te worden vermeld:
   a. naam en woonplaats van de werkgever en de werknemer;
   b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
   c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;



d. het tijdstip van indiensttreding;
e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst.

Artikel 2 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 1 van dit hoofdstuk, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden beëindigd.

3. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. De werknemer kan een verzoek indienen voor voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS

Artikel 1 Arbeidsduur en werktijden

1. De normale arbeidstijd bedraagt 12 uur per dag, inclusief alle toegestane pauzes.

2. Het aantal dagen dat de werknemer zijn werkzaamheden verricht op een offshore locatie is in principe gelijk aan het aantal dagen dat de werknemer thuis verblijft.

3. Uitzonderingen op het bepaalde in lid 2 zijn mogelijk als gevolg van factoren die buiten de invloedsfeer liggen van de werkgever en de werknemer, zoals weersomstandigheden.

Artikel 2 Overwerktoeslag

1. De overwerkvergoeding is van toepassing op alle door de werknemer gewerkte uren, die meer dan 12 uur per dag bedragen of de uren die de werknemer heeft gewerkt bovenop zijn normale arbeidscyclus.

2. Het bepaalde van lid 1 is niet van toepassing bij situaties die met (weers)omstandigheden samenhangen (zie hiervoor artikel 3 van dit hoofdstuk, Betaling bij vertraagde aflossing).

3. Overwerk kan alleen plaatsvinden in overeenstemming met de vigerende Nederlands arbeids-/sociale wetgeving.

4. De overwerktoeslag bedraagt 25% van het uurloon.

Artikel 3 Betaling bij vertraagde aflossing

1. De werknemer die bij het reizen naar een offshore locatie door (weers)omstandigheden vertraging oploopt en daardoor aan land moet blijven, krijgt een bedrag van 12 x het uurloon betaald.

2. De werknemer die als gevolg van de onder 1 genoemde vertraging langer op de offshore locatie dient te verblijven, ontvangt hiervoor het normale dagloon voor iedere dag of ieder dagdeel dat dit benodigd is.

3. Indien de vertraging tot de volgende ochtend duurt, ontvangt de werknemer die tot de volgende dag moet doorwerken, zijn normale dagloon voor iedere dag of ieder dagdeel dat dit benodigd is.

4. Indien de werknemer als gevolg van de vertraging op de heliport wordt opgehouden, zal geen vergoeding voor genoten versnaperingen worden gegeven. De werknemer ontvangt hiervoor per aflossing een bedrag van € 2,50 (€ 32,50 per jaar).

5. De werkgever regelt voor de werknemer, die als gevolg van de vertraging aan land moet blijven en daardoor een nacht vertraging oploopt, accommodatie, mits de werknemer niet binnen een straal van 50 kilometer van de heliport woont. Diner- en verblijfskosten en eventuele reiskosten op de volgende dag worden vergoed met een maximum van € 25,00 per dag.

6. De werkgever zorgt voor accommodatie in de dichtstbijzijnde stad bij de heliport waar de normale aflossing van de werknemer, als bedoeld in lid 2, vertraging heeft opgelopen, indien hij niet op dezelfde dag met het openbaar vervoer naar huis kan reizen.



Artikel 4 Reiskostenvergoeding

1. De werknemer ontvangt een vergoeding voor iedere werkperiode offshore op basis van de kosten voor openbaar vervoer tweede klas tussen de heliport en de woonplaats (voor in Nederland wonende werknemers) dan wel tussen de heliport en het punt van aankomst in Nederland (voor niet in Nederland wonende werknemers), met een minimum van € 2,50 per werkperiode.

2. Deze vergoeding zal worden uitbetaald met het salaris, met inachtneming van het feit dat de werknemer wellicht de dag vóór de aflossing al naar de heliport zal moeten afreizen en derhalve hotelaccommodatie benodigd zal zijn.

3. De werkgever zorgt voor accommodatie voor de werknemer, indien sprake is van een noodzakelijke overnachting.

4. Indien er geen openbaar vervoer beschikbaar is (of wel beschikbaar is, maar hiermee de totale reistijd wordt verlengd en/of de totale kosten hoger uitvallen), neemt de werknemer contact op met de werkgever om de situatie te bespreken. Vervolgens is het aan de werkgever om een definitief besluit te nemen ten aanzien van de wijze van vervoer en de te vergoeden kosten.

HOOFDSTUK 4 BELONING

Artikel 1 Functiegroepen en salarisgroepen

Het salaris dat van toepassing is op de desbetreffende functiegroepen, wordt als functiegroep 1 tot en met 5 weergegeven. De functiegroepen zijn opgenomen in bijlage 1, de salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2.

Artikel 2 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het volgende jaar.

2. De werknemer ontvangt in de maand mei 8% vakantietoeslag over de som van de feitelijk genoten salarissen en de feitelijk ontvangen offshore allowance als bedoeld in artikel 5 van dit hoofdstuk.

3. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris inclusief de aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens ZW, WAO, IVA, WGA en WW.

Artikel 3 Feestdagentoeslag

De werknemer, die op 25 december en/of 1 januari werkt, ontvangt een extra toeslag van € 65,00 per dag.

Artikel 4 Bepalingen bij tijdelijke non-actiefstelling

1. De werknemer behoudt zijn salaris, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen, zoals (weers-)omstandigheden en dientengevolge door de werkgever op non-actief wordt gesteld.

2. Indien een werknemer op non-actief moet worden gesteld vanwege andere redenen dan industriële actie van werknemerszijde, wordt het volledige loon doorbetaald voor een dienst waarbinnen de non-actiefstelling plaatsvond en voor iedere non-actiefdag tot het einde van de normale werkperiode van betrokken werknemer.

3. Na de geroosterde werkonderbreking van de werknemer, zal indien mogelijk, de werkgever in passend vervangend werk binnen de onderneming proberen te voorzien. De huidige beloningsstructuur van de werknemer wordt gecontinueerd ofschoon een gelijke onshore/offshore tijdverdeling niet kan worden gegarandeerd.

4. In zoverre redelijkerwijs en praktisch mogelijk is, streeft de werkgever naar een goed evenwicht tussen werk- en rusttijd gedurende een bepaalde periode. Betaling van overwerk vindt nog steeds plaats conform de huidige overeenkomst. Betaling bij non-actief is van toepassing als de werknemer tijdelijk op non-actief is gesteld bij de unit waaraan hij permanent is toegewezen en er geen sprake is van ontslag.



Artikel 5 Offshore allowance

1. De offshore allowance is een variabele toeslag die wordt toegekend voor elk daadwerkelijk doorgebrachte nacht offshore.

2. De Offshore allowance bedraagt 1,5% van het maandsalaris per daadwerkelijk doorgebrachte nacht offshore, hetgeen neerkomt op een gemiddelde offshore allowance van 22,76% van het maandsalaris bij een gemiddelde inzet van 15,17 nachten per maand. De allowance wordt maandelijks uitbetaald op basis van de daadwerkelijke doorgebrachte nachten offshore.

3. De Offshore allowance toeslag wordt ook toegekend over vakantiedagen en bij vertraagde aflossing. Omdat het een variabele toeslag is behoort de Offshore allowance bij arbeidsongeschiktheid niet tot het salaris als bedoeld in hoofdstuk 6, artikel 3, vijfde lid.

HOOFDSTUK 5 VAKANTIE, FEESTDAGEN EN VERLOF

Artikel 1 Vakantie

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. a. De werknemer heeft per vakantiejaar een wettelijk recht op vakantie met behoud van een evenredig deel van het salaris van vier maal de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week.
   b. De werknemer heeft op basis van het bepaalde in lid 2 sub a van dit artikel recht op 14 dagen vakantie (berekening: 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week van 3,5 dagen).

3. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in het vorige lid genoemde vakantie.

4. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet.

5. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Hierbij dienen de volgende bepalingen in acht te worden genomen:
   a. Van de in dit hoofdstuk in lid 2 genoemde vakantie zal als regel één werkperiode als aaneengesloten periode worden verleend.
   b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet en gedurende die stopzetting voor alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantie vaststelt, zal de betrokken werknemer de daartoe noodzakelijke vakantie in het door de werkgever aangewezen tijdvak dienen op te nemen.

6. Indien de werknemer de vakantierechten niet binnen een jaar direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, heeft opgenomen of gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid zoals genoemd onder 5a, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.

7. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantierechten op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld. Een eventueel tekort of overschot aan vakantierechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal bij de eindafrekening worden verrekend.

Artikel 2 Buitengewoon verlof

De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof bij het overlijden van zijn:

–	partner, moeder, vader, kind:	– 4 dagen
–	broer, zus:	– 3 dagen
–	kleinkind, grootouders, ouders van de partner, zwager/schoonzus	– 2 dagen

Het loon voor dit buitengewoon verlof bedraagt 12 maal het uurloon per dag.

Artikel 3 Zorgverlof en hervatting werk

1. De werknemer heeft recht op ten hoogste een periode van één week verlof per kalenderjaar in

buitengewone omstandigheden ten behoeve van zorgverlening wanneer er in de naaste familie ernstige problemen dreigen te ontstaan.

2. Dit verlof beperkt zich tot zaken die betrekking hebben op personen, die deel uitmaken van de normale huishouding van en wonen bij de werknemer, zijn ouders, de ouders van de partner en zijn kind.

3. Bij iedere situatie die zich voordoet, kent de werkgever verlof toe, indien de noodsituatie kan worden bevestigd door middel van een gesprek met de politie, het ziekenhuis of de huisarts.

4. De werknemer, die recht heeft op het in lid 1 gestelde verlof, ontvangt voor iedere week verlof een loondoorbetaling van 70%.

5. Het loon wordt pas betaald na telefonisch contact tussen de werknemer en de werkgever, waarbij de werknemer de naam en het telefoonnummer van de betrokken contactpersoon heeft doorgegeven en de noodsituatie aan de werkgever is bevestigd.

6. De werkgever zal de werknemer weer zo spoedig mogelijk inplannen. De werknemer krijgt betaald vanaf de datum van de eerstvolgende geplande vlucht naar de offshore locatie.

Artikel 4 Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof.

2. De werkgever en de werknemer stellen in goed overleg het ouderschapsverlof van de werknemer vast.

3. De werkgever zal de werknemer weer zo spoedig mogelijk inplannen na afloop van het ouderschapsverlof. De werknemer krijgt betaald vanaf de datum van de eerstvolgende geplande vlucht naar de offshore locatie.

Artikel 5 Zwangerschapsregeling

1. Zwangere vrouwen dienen onder geen enkele voorwaarde arbeid te verrichten op of te reizen naar een offshore locatie vanaf de 24e week van hun zwangerschap. Indien een werkneemster binnen zes weken voor de verwachte bevallingsdatum ziek wordt, vangt automatisch het zwangerschapsverlof aan met volledig behoud van loon.

2. Tijdens de eerste 24 weken zwangerschap kan op basis van een risico-inventarisatie en -evaluatie het werken offshore een redelijke overweging zijn, waarbij in ieder geval aan de volgende voorwaarden moet worden voldaan:
   a. Een arts heeft een zwangerschap met een laag risico vastgesteld. Een echo om een buitenbaarmoederlijk zwangerschap uit te sluiten is verplicht.
   b. De werkneemster is op de hoogte van en aanvaardt de extra risico’s die offshore werken tijdens de zwangerschap met zich meebrengt.
   c. De bedrijfsarts, of een persoon in een gelijksoortige functie als de operator van het platform/mobile is op de hoogte gesteld en gaat ermee akkoord dat de werkneemster offshore werk verricht.

3. Zowel voordat als nadat de 24e week zwangerschap is aangevangen, hebben de werkgever en de werkneemster de mogelijkheid gezamenlijk overeen te komen een situatie te creëren, waarbij de werkneemster onshore kan werken, zolang in ieder geval het huidige loon wordt doorbetaald.

HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 1 Verplichtingen van de werkgever

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zo nodig met technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling).

2. Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten.

3. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien herplaatsing en een



passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

Artikel 2 Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

Artikel 3 Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

1. Wetgeving
   Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
   Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het salaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
   Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het salaris.

4. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het salaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

5. Salaris
   In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 1, artikel 1 onder e wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk onder salaris in dit artikel verstaan het salaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

6. Berekening
   Het bedrag waarop de werknemer recht heeft, wordt aan de hand van het onderstaande schema bepaald. Deze betalingen vangen aan op de eerste dag van de geroosterde werkperiode (rekening houdend met het vluchtschema voor de normale werklocatie van betrokken werknemer) en wordt gecontinueerd totdat de uitkeringsperiode het maximum heeft bereikt of betrokkene het werk weer kan hervatten, om het even welke situatie zich het eerst aandient.
   Betalingen bij ziekte:

–	Week	1 t/m 52:	100% van het salaris;
–	Week	53 t/m 104:	70% van het salaris.

Artikel 5 Overtreding van controlevoorschriften

De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.

Artikel 6 Niet meewerken aan deskundigenoordeel / overtreding van veiligheidsvoorschriften

De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel (second opinion) van het UWV;
b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Artikel 7 Vervallen recht op vakantietoeslag

Indien de werknemer op grond van het bepaalde in de voorgaande artikelen geen recht heeft op



aanvulling, heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Artikel 8 Regres

Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 3 van dit hoofdstuk genoemde aanvullingen.

HOOFDSTUK 8 OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 1 Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.

Artikel 2 Levensverzekering

De werkgever sluit voor de werknemer een levensverzekering af met een dekking van tenminste € 25.000.

HOOFDSTUK 9 SCHOLING

Artikel 1 Verplichte veiligheid-/bedrijfstrainingen

Gedurende het dienstverband moet de werknemer deelnemen aan de verplichte veiligheid-/bedrijfstrainingen, waarbij het volgende van toepassing is:

a. De werknemer in functieschaal 1 en 2 volgt 2 dagen verplichte training in een tijdbestek van 12 maanden.
b. De werknemer in functieschaal 3, 4 en 5 volgt 5 dagen verplichte training in een tijdbestek van 12 maanden.
c. De trainingskosten worden door de werkgever betaald; de trainingen zijn kosteloos voor de werknemer.
d. De werknemer, die aan cursussen deelneemt, krijgt voor de uren die daadwerkelijk aan het bijwonen van de cursus zijn besteed het uurloon betaald, waarbij in de beloning een bedrag is begrepen voor een gelijke offshore/onshore periode. Reistijd wordt niet vergoed.
e. Kosten voor openbaar vervoer en redelijke accommodatiekosten-/toeslagen worden door de werkgever vergoed en komen niet ten laste van de werknemer. Deze toeslagen komen overeen met de toeslagen bij vertraging door mist en accommodatie wordt geacht door de werkgever te worden geregeld.
f. Cursussen omvatten o.a. verplichte bedrijfstrainingen zoals overlevingscursussen, nascholingscursussen enz, maar niet de verplichte de brief en beoordeling m.b.t. managers, aangezien dit met deskundigheidsbevordering samenhangt.

HOOFDSTUK 10 REORGANISATIE

Artikel 1 Reorganisatie

1. In de volgende situaties zal de werkgever met de vakbonden afspraken maken over hoe om te gaan met de sociale gevolgen:
   a. ingeval sprake is van de situatie dat een contract met betrekking tot plaatsing van personeel dreigt te verlopen of niet te worden verlengd;
   b. indien de werkgever niet langer al zijn personeel kan plaatsen.

2. In deze afspraken zal rekening worden gehouden met wettelijke, economische en bedrijfsmatige voorschriften.

3. Deze afspraken zijn niet van toepassing op werknemers vanaf de dag waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.

HOOFDSTUK 11 GESCHILLENCOMMISSIE

Artikel 1 Samenstelling en taak van de commissie

1. Partijen stellen een Geschillencommissie in, bestaande uit vier leden en vier plaatsvervangende leden, waarvan twee leden en twee plaatsvervangende leden door de in deze overeenkomst



participerende werkgeversorganisatie(s) worden benoemd en twee leden en twee plaatsvervangende leden door de in deze overeenkomst participerende werknemersorganisatie(s) worden benoemd.

2. De commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris, zodanig dat deze functies over beide partijen worden verdeeld.

3. De taak van de commissie bestaat uit:
   a. het op verzoek van een werkgever en/of werknemer verlenen van dispensatie als bedoeld in artikel 4 van hoofdstuk 1 deze CAO, mits een dergelijk verzoek schriftelijk en gemotiveerd wordt ingediend
   b. Het behandelen bij wijze van bindend advies van geschillen omtrent de uitleg en/of toepassing van deze CAO, indien beide partijen daarom schriftelijk verzoeken.

4. De geschillencommissie is schriftelijk bereikbaar op het navolgende adres:
   Geschillencommissie CAO Offshore Catering
   p/a AWVN
   T.a.v. de ambtelijk secretaris
   Postbus 93050, 2509 AB DEN HAAG.

5. Het reglement van de geschillencommissie is opgenomen in bijlage 3 van de CAO.

BIJLAGE 1 FUNCTIEGROEPEN

Schaal	Functie
1	Steward
1	Leading steward
2	(Nacht) Kok/bakker
3	Kok/steward
3	Chef steward
4	Chef manager niveau A Chef manager niveau B Dagkok
5	Camp boss

BIJLAGE 2 SALARISGROEPEN

Schaal	Functie	Salaris per offshore dag per 1-11-2014
1	Steward	€ 119,35
1	Leading steward	€ 131,28
2	(Nacht) Kok/bakker	€ 143,12
3	Kok/steward	€ 165,22
3	Chef steward	€ 174,32
4	Chef manager niveau A Chef manager niveau B Dagkok	€ 193,21 € 193,21 € 193,21
5	Camp boss	€ 214,67

BIJLAGE 3 REGLEMENT VAN DE GESCHILLENCOMMISSIE

ex artikel 1 van hoofdstuk 11 van de CAO Offshore Catering

Artikel 1 Samenstelling

1. De Geschillencommissie bestaat uit vier leden, waarvan twee leden van werkgeverszijde en twee leden van werknemerszijde. De Commissie wordt bijgestaan door een Secretariaat. Er zullen zowel van werkgeverszijde als van werknemerszijde twee plaatsvervangers worden aangewezen.

2. De werkgeversleden worden benoemd door de Werkgeversvereniging Offshore Catering. De



werknemersleden worden benoemd door de bij de CAO betrokken werknemersorganisaties.

3. De Commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris, zodanig dat deze functies over beide partijen zijn verdeeld.

4. Het Secretariaat van de Geschillencommissie wordt uitgeoefend door AWVN, Postbus 93050, 2509 AB DEN HAAG.

Artikel 2 Taken en bevoegdheden van de Geschillencommissie

De taken en bevoegdheden van de Geschillencommissie zijn:
1. De taken die de Commissie zijn opgedragen in de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Offshore Catering.
2. Het verlenen van dispensatie van het gestelde in de collectieve arbeidsvoorwaarden waaromtrent tussen werkgeversvereniging en betrokken werknemersorganisaties overeenstemming bestaat, conform artikel 1 van hoofdstuk 11 van de CAO voor de Offshore Catering.
3. Het doen van (bindende) uitspraken naar recht en billijkheid in die gevallen, waarin geschillen zijn ontstaan omtrent de uitleg en/of toepassing van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Offshore Catering, of van een arbeidsovereenkomst, waarop deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing is en de betrokken werkgever en/of de betrokken werknemer(s) daarom hebben gevraagd.
4. De Commissie heeft de bevoegdheid dit reglement te wijzigen.

Artikel 3 Verzoek om een uitspraak van de Geschillen Commissie

1. Een verzoek om een uitspraak van de Geschillencommissie, moet schriftelijk met redenen omkleed en met een duidelijk omschreven vordering worden gedaan aan het Secretariaat Geschillencommissie voor de Offshorecatering, p/a AWVN Postbus 93050, 2509 AB DEN HAAG.

2. Degene die dit verzoek aan de Geschillencommissie heeft gericht, ontvangt een bevestiging van het Secretariaat.
   In geval van een geschil ontvangt de gedaagde partij, tegelijk met de leden van de Geschillencommissie, een afschrift van dit verzoek, met het verzoek binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van haar verweer, van welk verweer het Secretariaat een afschrift aan de verzoekende partij zal toezenden.

3. Zo spoedig mogelijk, doch binnen drie maanden, nadat het verzoek om een uitspraak door het Secretariaat is ontvangen, wordt dit door de Geschillen commissie behandeld.

4. De Geschillencommissie kan besluiten om een geschil ouder dan twee jaar niet ontvankelijk te verklaren.

Artikel 4 Behandeling van het verzoek door de Geschillencommissie

1. Partijen, die bij het verzoek zijn betrokken, kunnen door de Geschillencommissie worden opgeroepen evenals eventuele getuigen. Bij het niet verschijnen van degenen die zijn opgeroepen besluit de Commissie of de behandeling van, en de beslissing over het verzoek, toch plaatsvindt of wordt uitgesteld.
   Indien de Commissie getuigen oproept, worden partijen hiervan tijdig in kennis gesteld.
   Brengt een van de partijen een getuige mee, dan dient de andere partij daarvan tijdig in kennis gesteld te worden onder vermelding van de naam van deze getuige.

2. Partijen zullen op hun verzoek door de Geschillencommissie worden gehoord. Zij krijgen van het tijdstip van de vergadering van de Commissie dan tijdig bericht.

3. Partijen kunnen zich zowel in het geval van lid 1, als in het geval van lid 2, door een advocaat of andere gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen.

4. Het Secretariaat verzendt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk een week vóór de vergadering, aan ieder van de leden (en de plaatsvervangende leden) een afschrift van alle voor de vergadering benodigde stukken, alsmede zodanige verdere mededelingen als met het oog op de behandeling gewenst is.

5. Indien een lid van de Geschillencommissie verhinderd is de vergadering bij te wonen, geeft hij hiervan zo spoedig mogelijk kennis aan het Secretariaat. Het lid dat verhinderd is, zorgt dan tijdig voor plaatsvervanging.



6. Indien zakelijke belangen van een (plv.-) lid verband houden met het te behandelen geschil, dan is dit (plv.-) lid gehouden van deelneming aan de behandeling van het geschil als lid af te zien en dit zo spoedig mogelijk te melden. Dit lid stelt zijn of haar (vaste) plaatsvervanger hiervan zo spoedig mogelijk in kennis.

7. Door het Secretariaat wordt van de vergadering van de Geschillencommissie een verslag gemaakt. Nadat dit verslag door alle leden van de Commissie is goedgekeurd, kan het als weergave van de mening van de Commissie gelden bij een eventuele behandeling in rechte.

Artikel 5 Uitspraak van de Geschillen Commissie

1. Ieder lid, c.q. plaatsvervangend lid van de Geschillencommissie heeft een stem. Besloten wordt met meerderheid van stemmen.

2. De commissie is slechts bevoegd tot het nemen van besluiten indien tenminste 4 leden resp. plaatsvervangende leden aanwezig zijn.

3. De voorzitter heeft stemrecht.

4. Indien de stemmen staken, dan is geen besluit van de Geschillen Commissie tot stand gekomen. De situatie blijft ongewijzigd waarop de meest gerede partij nader stappen kan ondernemen.

5. De uitspraken van de Geschillen Commissie worden schriftelijk vastgelegd en zijn met redenen omkleed.
   Ter toelichting is een minderheidsstandpunt van een Commissielid toegestaan.
   Dit minderheidsstandpunt staat de uitspraak van de Geschillen Commissie echter niet in de weg.

6. De uitspraak van de Geschillen Commissie wordt belanghebbenden zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 4 weken na de behandeling, toegezonden.

Artikel 6 Vergoedingen

1. De leden van de Geschillencommissie ontvangen een vergoeding van € 200,– per vergadering exclusief BTW. Reiskosten worden vergoed conform fiscaal toegestane kilometervergoeding.

2. Indien de Geschillencommissie partijen, dan wel getuigen oproept, dan wordt hen een reis- en verzuimkostenvergoeding uitbetaald op basis van openbaar vervoer en een nominaal bedrag per zitting ad. € 50,– per dag.

3. De vergoedingen, genoemd in dit artikel, worden op declaratiebasis betaalbaar gesteld via de penningmeester van de Werkgeversvereniging Offshore Catering.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2017.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2017 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 1 april 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes